

# ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 7-8 / JUILLET-AOUT 2025

## Focus

Mise en œuvre des préconisations du médecin du travail dans tous les lieux où le salarié intervient.

Page 3

## Passeport de prévention

Les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail sont précisées.

Page 7

## Risque biologique

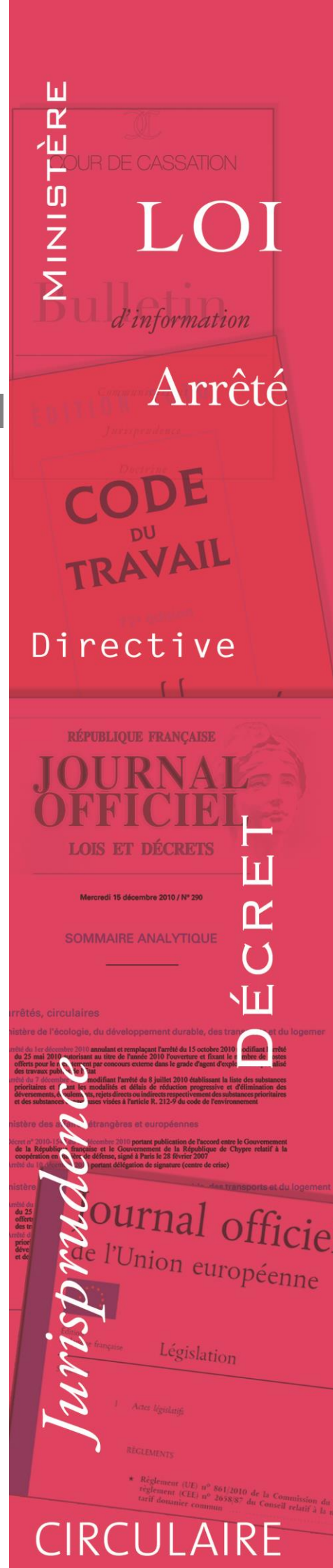
Deux textes fixent un cadre juridique international pour la prévention des dangers biologiques dans le milieu de travail.

Page 27

## Travail temporaire

La Cour de cassation rappelle l'interdiction de recourir au travail temporaire pour effectuer certains travaux dangereux.

Page 30



# Sommaire

<b>Focus</b> .....	3
<b>Textes officiels santé et sécurité au travail</b> .....	7
Prévention - Généralités.....	8
Organisation du travail .....	15
Risques biologiques et chimiques.....	18
Risques mécaniques et physiques .....	20
<b>Textes officiels Environnement, santé publique et sécurité civile</b> .....	24
Sécurité civile.....	24
<b>Vient de paraître</b> .....	25
Publication juridique INRS.....	25
Publication DREETS : le pouvoir d'enquête du comité social et économique en cas d'accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP).....	25
Usage des substances psychoactives : prévention en milieu professionnel.....	26
Convention n° 192 sur la prévention et la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail .....	27
Recommandation n° 209 sur la prévention et la protection contre les dangers biologiques dans le milieu de travail.....	27
<b>Jurisprudence</b> .....	29
Interdiction de recourir au travail temporaire pour effectuer certains travaux dangereux.....	29

## Mise en œuvre des préconisations du médecin du travail dans tous les lieux où le salarié intervient

Cour de cassation, chambre sociale, 11 juin 2025, n° 24-13.083

Lorsque le salarié exerce ses fonctions au sein de sociétés tierces, clientes de l'employeur, il appartient à ce dernier de vérifier que les lieux sur lesquels le salarié est amené à intervenir sont équipés du matériel préconisé par le médecin du travail.

### Faits et procédure

Un salarié, engagé en qualité de conducteur routier, est victime d'un accident du travail. Lors de sa visite médicale, le médecin du travail indique dans l'attestation de suivi individuel de son état de santé qu'il peut reprendre son travail, à condition d'être affecté sur un poste avec transpalettes électriques le premier mois avant d'envisager la suite.

Un mois après, le médecin du travail le déclare apte à son poste, en précisant qu'il ne doit ni porter de charge supérieure à 10 kg, ni tirer ou pousser de charge pendant 5 mois, sauf à l'aide d'un chariot électrique.

L'employeur l'affecte alors sur un autre site afin qu'il effectue des livraisons auprès de différents magasins.

Quelques mois plus tard, le salarié est placé en arrêt de travail. Il demande alors la résiliation judiciaire de son contrat de travail, soutenant que sur les 7 magasins auxquels il est affecté pour la livraison, 6 d'entre eux ne sont pas équipés de chariot électrique. En ne vérifiant pas que les lieux de livraison qui lui étaient attribués respectaient les préconisations du médecin du travail, son employeur a manqué à son obligation de sécurité.

A l'issue de l'examen médical de reprise, le médecin du travail déclare cette fois le salarié inapte à son poste avec impossibilité de reclassement. Le salarié est alors licencié pour inaptitude.

### Décision des juges du fond (conseil de prud'hommes et cour d'appel)

Tant en première instance qu'en appel, le salarié est débouté de ses demandes concernant la résiliation de son contrat de travail et de dommages-intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel reconnaît que l'employeur ne s'est pas assuré que les lieux de livraison imposés à son salarié étaient tous équipés de chariot électrique. Toutefois, elle considère que celui-ci n'a pas pour autant commis de manquement à son obligation de sécurité, dans la mesure où le salarié intervenait dans des sociétés tierces, qu'il ne pouvait pas avoir connaissance de l'absence de chariot électrique et en tout état de cause, il appartenait au salarié de l'alerter sur ce point.

Contestant cette décision, le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

## Décision de la cour de cassation

---

La cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel.

Elle rappelle que, conformément aux dispositions des articles L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail :

- le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ;
- l'employeur est tenu de les prendre en considération ; en cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Dans cette affaire, il résultait des protocoles de sécurité élaborés pour les lieux de livraison attribués au salarié, que 6 n'étaient pas équipés d'un transpalette électrique contrairement aux préconisations du médecin du travail. Or, celles-ci étaient justifiées par l'objectif de préserver la santé du salarié. L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit soit appliquer les propositions émises par le médecin du travail, soit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite<sup>1</sup>.

Pour la cour d'appel, bien que les préconisations du médecin du travail ne soient pas respectées dans les entreprises clientes, aucun manquement à l'obligation de sécurité ne pouvait être reproché à l'employeur car il n'en n'avait pas été informé. Selon les juges du fond, il appartenait au salarié d'alerter l'employeur sur le fait que les lieux dans lesquels il effectuait sa tournée n'étaient pas équipés de chariot électrique.

Toutefois, en adoptant une telle solution, la cour d'appel a omis un principe essentiel : l'employeur doit s'assurer de l'effectivité des aménagements préconisés, même lorsque le salarié travaille chez un client.

Cet arrêt, conforme à la jurisprudence constante, permet de rappeler que, d'une part, les préconisations du médecin du travail s'imposent à l'employeur et, d'autre part, il doit s'assurer de l'effectivité des mesures de prévention mises en place, en toutes circonstances et dans tous les lieux de travail du salarié.

## Les préconisations du médecin du travail s'imposent à l'employeur

---

Tous les travailleurs bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé. Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Lors des visites réalisées dans le cadre de ce suivi individuel, le médecin du travail peut formuler des préconisations, que ce soit :

- dans le cadre d'un « suivi individuel simple » et de la visite d'information et de prévention (VIP) : le médecin du travail délivre alors une attestation de suivi, qui peut être accompagnée de préconisations d'aménagement ou de transformation du poste de travail ;
- dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR) si le salarié est exposé à des risques particuliers : le médecin du travail peut déclarer le salarié apte tout en émettant des préconisations d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

---

<sup>1</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 19 décembre 2007, n°06-46.134.

Ces préconisations ne peuvent être émises qu'après échange avec le salarié et l'employeur. Cet échange permet notamment à l'employeur de comprendre les préconisations et d'interroger le médecin du travail s'il estime que des précisions sont utiles à la mise en place de l'aménagement.

**A noter :** Les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail accompagnent toujours soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025, ces propositions sont conformes au modèle figurant à l'annexe 4 de l'arrêté du 3 mars 2025 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017.

Lorsque le médecin du travail préconise un aménagement du poste de travail pour un salarié, l'aptitude à reprendre le poste n'est pas totale mais elle ne peut pour autant être interprétée comme un avis d'inaptitude, ni par l'employeur, ni par les juges du fond<sup>2</sup>.

Il est de jurisprudence constante que les préconisations du médecin du travail s'imposent à l'employeur. C'est ainsi que dans une autre affaire, la responsabilité de l'employeur a été engagée pour manquement à son obligation de sécurité, pour ne pas avoir fourni de support de poignet à son salarié qui exerçait un poste de façadier, pourtant préconisé par le médecin du travail<sup>3</sup>.

Dans l'arrêt du 11 juin 2025, ce n'est pas parce que le salarié effectuait ses missions dans des entreprises extérieures, clientes de l'employeur, qu'il avait pour autant l'obligation de l'informer en cas de non-conformité des lieux d'exercice de ses missions avec les préconisations du médecin du travail.

Au contraire, il appartenait à l'employeur de vérifier que les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient bien équipés du matériel préconisé, nécessaire au salarié pour travailler sans aggraver son état de santé. Il ne peut être exigé de ce dernier qu'il prenne l'initiative d'avertir son employeur.

Certes, tel que le précise l'article L. 4122-1 du Code du travail, le salarié est tenu, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité.

Toutefois, cette disposition ne saurait remettre en cause l'obligation de sécurité à laquelle l'employeur est tenu. Ce dernier aurait dû s'assurer que l'ensemble des lieux dans lesquels le salarié intervenait permettait le respect des préconisations du médecin du travail.

## Impossibilité pour l'employeur de suivre les préconisations du médecin du travail

Lorsque les préconisations du médecin du travail sont difficiles à mettre en place, l'employeur peut, sans manifester pour autant un désaccord :

- lui exposer ses difficultés pour aménager le poste de travail du salarié ;
- lui proposer de venir dans l'entreprise pour qu'il constate les contraintes liées aux aménagements demandés ;
- solliciter de nouveau son avis<sup>4</sup>.

Le médecin du travail peut alors délivrer une attestation de suivi ou un avis d'aptitude, mais préconiser des aménagements plus adaptés aux contraintes de l'entreprise. Il peut aussi, lorsqu'il constate que l'état de santé du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe, délivrer un avis d'inaptitude.

La cellule pluridisciplinaire, chargée de missions de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST) peut accompagner le travailleur et

<sup>2</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2009, n° 08-42.674.

<sup>3</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 27 septembre 2017, n° 15-28.605.

<sup>4</sup> Conseil d'Etat, 20 novembre 2009, n° 315965.

proposer, en lien avec le travailleur et l'employeur, les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation et de transformation du poste de travail<sup>5</sup>.

**A noter :** L'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale<sup>6</sup>.

S'il ne se rapproche pas du médecin du travail afin de trouver une autre solution et qu'il n'exerce aucun recours contre l'avis du médecin du travail, l'employeur n'a pas d'autre choix que d'appliquer les préconisations émises.

---

## Conséquences du non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail

---

Le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail peut caractériser un manquement à l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu. Dès lors qu'il ne prend pas en compte les aménagements proposés et qu'il n'agit pas à la suite de la réception de l'avis du médecin du travail, il manque à son obligation de sécurité et peut être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié, en réparation du préjudice subi<sup>7</sup>.

L'employeur peut également être sanctionné lorsqu'il agit avec retard et ne sollicite pas d'éclaircissement de la part du médecin du travail sur les préconisations émises<sup>8</sup>.

Dans certaines circonstances, le non-respect des préconisations du médecin du travail peut justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié ou une demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

La rupture du contrat de travail peut parfois produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par exemple, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse lorsque l'inaptitude à l'origine de ce licenciement a été causée par le comportement fautif de l'employeur qui n'a pas aménagé le poste de travail du salarié en dépit des préconisations formulées par le médecin du travail<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Article L. 4622-8-1 du Code du travail.

<sup>6</sup> Article L. 4624-7 du Code du travail.

<sup>7</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 2 mars 2016, n°14-19.639.

<sup>8</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 7 janvier 2015, n°13-15.630.

<sup>9</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 6 juillet 2017, n°16-14.911.

# Textes officiels

## Santé et sécurité au travail

### Prévention - Généralités

#### FORMATION À LA SÉCURITÉ

##### Passeport de prévention

**Décret n°2025-748 du 1<sup>er</sup> août 2025 précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 2 août 2025, texte n°17 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 3 p.).*

Le passeport de prévention, nouveau dispositif dématérialisé créé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail rassemble, dans un lieu sécurisé, les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail initiées par l'employeur, le salarié ou le demandeur d'emploi. Il sera renseigné, selon un calendrier détaillé ci-après, par l'employeur, l'organisme de formation ou le travailleur, ce dernier pouvant autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention.

Ce décret du 1<sup>er</sup> août 2025 complète le décret n°2022-1712 du 29 décembre 2022 et apporte des précisions concernant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail, à savoir les conditions d'éligibilité des formations à la déclaration, les délais dans lesquels elles doivent être déclarées, ainsi que les modalités de vérification et de correction des données.

Les déclarations s'effectueront de manière progressive afin de permettre une prise en main facilitée de l'outil.

##### Clarification des termes utilisés

Afin de clarifier le dispositif, le décret définit les termes suivants :

- **L'attestation de formation** est le document attestant de la participation assidue à une formation par un stagiaire (quel que soit son format) ;
- **Le justificatif de réussite** est le document validant le suivi d'une formation et attestant de l'acquisition de connaissances et compétences grâce à une évaluation formative ou certificative ;
- **L'organisme de formation** est le prestataire dispensant une formation en santé et sécurité au travail auprès de travailleurs dans le cadre d'une convention de formation conclue avec l'employeur, ou d'un

contrat de formation conclu avec le travailleur à l'initiative de celui-ci, ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), que ce prestataire dispense directement ou non la formation en question.

#### Formation concernées et conditions d'éligibilité à remplir pour être déclarées dans le passeport de prévention

Les formations en santé et sécurité au travail qui doivent être déclarées dans le passeport de prévention sont celles qui répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- répondre à un objectif de prévention des risques professionnels ou à l'obligation générale de formation des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail ;
- donner lieu à la délivrance d'une attestation de formation ou d'un justificatif de réussite au titulaire d'un CPF ;
- permettre la mobilisation de connaissances et compétences acquises ou développées lors de la formation et transférables sur tout autre poste de travail exposant à des risques professionnels similaires à ceux auxquels le travailleur est exposé à la date de la formation.

Sont ensuite précisées les formations ne faisant pas l'objet d'une déclaration dans le passeport de prévention. Il s'agit :

- des formations de formateurs permettant de dispenser des formations relatives à la prévention des risques professionnels ;
- de la formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail prévue à l'article R. 4141-13 du Code du travail ;
- des formations permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens à l'exception de la formation de sauveteur secouriste du travail et des formations complémentaires permettant d'intervenir dans des contextes avec des risques professionnels spécifiques (par exemple, formation pour secourir en milieu hyperbare, en cas d'accident nucléaire ou chimique...);
- de la formation en santé, sécurité et conditions de travail prévue pour les membres du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- des formations de préventeurs, à l'exception des formations complémentaires particulières telles que celles du salarié compétent, des personnes compétentes en radioprotection et du conseiller à la prévention hyperbare.

#### Délais dans lesquels doivent s'effectuer les déclarations

Conformément aux dispositions de l'article L. 4141-5 du Code du travail, les organismes de formation doivent renseigner, dans le passeport de prévention, les formations qu'ils ont dispensées et l'employeur celles qu'il a pris l'initiative d'organiser en interne. En application de ces dispositions, le décret fixe les délais dans lesquels l'employeur et l'organisme de formation doivent déclarer, dans le service dématérialisé du passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur. L'employeur doit déclarer, dans le service dématérialisé du passeport de prévention dédié aux déclarations des employeurs, les formations qu'il a dispensées à ses travailleurs, avant l'échéance d'un délai de 6 mois suivant la fin du trimestre au cours duquel :

- la formation s'est terminée, pour les formations qui donnent lieu uniquement à la délivrance d'une attestation de formation ;
- débute la validité du justificatif de réussite délivré au titulaire, le cas échéant.

L'organisme de formation déclare dans le service dématérialisé du passeport de prévention dédié aux déclarations des organismes de formation les formations qu'il a dispensées, avant l'échéance d'un délai de 3 mois suivant la fin du trimestre au cours duquel :

- la formation s'est terminée, pour les formations qui donnent lieu uniquement à la délivrance d'une attestation de formation ;
- débute la validité du justificatif de réussite délivré au titulaire, le cas échéant.

**A noter :** l'ensemble de ces délais de déclaration des formations dans le passeport de prévention, que ce soit pour les employeurs ou pour les organismes de formation, sont prolongés de 3 mois jusqu'à la mise à

disposition des utilisateurs des fonctionnalités d'import en masse des données par fichier et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2026.

### Dispositions transitoires

La déclaration des formations éligibles est progressive selon leur typologie :

- à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025 et jusqu'au 30 juin 2026, dans le délai maximal qui lui est imparti pendant la période transitoire, l'organisme de formation déclare seulement les formations obligatoires encadrées par la réglementation (amiante, rayonnements ionisants, hyperbarie, etc.) ainsi que les formations requises pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur (formation à la conduite d'engins, habilitation électriques, risque pyrotechnique...);
- à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, l'organisme de formation déclare l'ensemble des formations, quelles que soient leur catégorie ;
- à partir de l'ouverture du service dématérialisé dédié aux déclarations des employeurs et au plus tard le 31 mars 2026, l'employeur déclare ces mêmes formations dans le délai maximal qui lui est imparti pendant la période transitoire ;
- à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2026, l'employeur déclare l'ensemble des formations concernées.

Pour aider les organismes de formation à déterminer les délais dans lesquels ils doivent effectuer la déclaration des formations à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 et durant la période transitoire, un simulateur de délais de déclaration sous format tableur est mis à la disposition des travailleurs, employeurs et organismes de formation sur le portail d'information géré par la Caisse des dépôts.

### Vérification et correction des déclarations

Le décret précise les modalités relatives à la vérification des déclarations et à la correction des données. Dans le délai qui lui est imparti, l'employeur peut vérifier, s'il le souhaite, la véracité et la complétude de la déclaration de l'organisme de formation, pour les formations dispensées auprès de ses travailleurs. Il peut, durant ce délai, demander à l'organisme de formation de corriger ou de compléter sa déclaration. Si l'employeur ne vérifie pas la déclaration de l'organisme de formation dans ce délai, elle est réputée vérifiée dans le passeport de prévention.

L'ensemble de ces délais de vérification et correction des données sont prorogés de 3 mois jusqu'à la mise à disposition des utilisateurs des fonctionnalités d'import en masse des données par fichier et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2026.

### Alimentations automatiques dans le passeport de prévention

Le système d'information du CPF alimente automatiquement, dans le passeport de prévention :

- les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique en santé et sécurité au travail (par exemple, il peut s'agir des titres professionnels en matière de santé et sécurité au travail, des CACES...);
- les formations en santé et sécurité au travail qui font l'objet d'un financement par certains organismes tels que France Travail par exemple.

## **LIEUX DE TRAVAIL**

### **Signalisation**

**Arrêté du 21 juillet 2025 fixant les périmètres et les modèles de signalisation prévus respectivement aux articles R. 3512-2 et R. 3512-7 du Code de la santé publique.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 22 juillet 2025, texte n°15 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 16 p.).*

L'article L. 3512-8 du Code de la santé publique prévoit une interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, à l'exception des emplacements expressément réservés aux fumeurs. Cette interdiction concerne notamment tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail. Une signalisation apparente doit rappeler cette interdiction (articles R. 3512-2 et R. 3512-7 du Code de la santé publique).

Cet arrêté fixe les modèles de signalisation à apposer :

- dans les lieux où il est interdit de fumer (annexe 1) ;
- à l'entrée des emplacements mis à la disposition des fumeurs (annexe 2).

Les signalisations conçues, éditées ou imprimées avant le 22 juillet 2025, conformes à l'annexe 1 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010 ou mises en œuvre en application d'un arrêté municipal restent valides à condition qu'elles mentionnent :

- le principe de l'interdiction de fumer ;
- le numéro national d'aide à l'arrêt Tabac-info-service ;
- la référence à l'article R. 3512-2 du Code de la santé publique et aux sanctions prévues en cas d'infraction.

Concernant les emplacements réservés aux fumeurs, les signalisations éditées ou imprimées avant le 22 juillet 2025, conformes à l'annexe 2 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010, restent valides jusqu'au 22 janvier 2026.

L'arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010 fixant les modèles de signalisation prévus par l'article R. 3511-6 du Code de la santé publique est abrogé.

**A noter** : Le ministère chargé du Travail a mis à jour le 30 juillet 2025, suite à la publication de cet arrêté, la [page](#) relative à l'interdiction de fumer et de vapoter dans les lieux de travail. Elle précise les lieux de travail dans lesquels s'applique cette interdiction, les aménagements possibles ainsi que les obligations de l'employeur en la matière.

## SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

### Agriculture

**Arrêté du 29 juillet 2025 fixant les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole peuvent délivrer à leurs apprenants une attestation d'aptitude à la conduite en sécurité valant le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).**

*Ministère chargé de l'Agriculture, Journal officiel du 5 août 2025, texte n°39 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 6 p.).*

**Instruction DGER/SDPFE/2025-460 du 17 juillet 2025 relative aux périodes de formation en milieu professionnel, stages et autres séquences en milieu professionnel des élèves et étudiants de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles.**

*Ministère chargé de l'Agriculture, Bulletin officiel du 17 juillet 2025, 77 p.*

Cette instruction décrit le cadre réglementaire auquel doivent se conformer les conventions de stage types des élèves et des étudiants de brevet de technicien supérieur agricole (BTSA), effectuant notamment des stages ou des périodes de formation en milieu professionnel. Elle rappelle les dispositions à respecter au sein de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil pour garantir la santé et la sécurité des élèves et étudiants dans le cadre des situations professionnelles, notamment en ce qui concerne :

- les modalités d'affectation des jeunes aux travaux dangereux nécessaires à leur formation professionnelle ;
- les travaux interdits et les dérogations pour les mineurs d'au moins 15 ans ;
- le suivi individuel de leur état de santé ;
- le rôle du tuteur en entreprise.

---

## **Avis du Comité européen des régions – Vision pour l’agriculture et l’alimentation**

*Comité européen des régions, Journal officiel de l’Union européenne du 29 août 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 7 p.).*

Le Comité européen des régions est un organe consultatif de l’Union européenne dont la mission principale est de représenter les collectivités territoriales dans le processus décisionnel européen. Il rend des avis sur des projets de texte relatifs aux domaines ayant un impact sur les territoires.

Le 29 août 2025, ce Comité a rendu un avis qui recommande notamment :

- de mener une action de sensibilisation à la santé mentale et aux accidents du travail au moyen de conseils spécifiques aux agriculteurs ;
- d’évaluer et de proposer des mesures, en impliquant les collectivités locales et régionales, visant à améliorer les conditions dans lesquelles les travailleurs agricoles exercent leur activité ;
- d’adopter la recommandation n°192 et la convention n°184 de l’Organisation internationale du travail (OIT) sur la sécurité et la santé dans l’agriculture, ainsi que la recommandation du Conseil concernant l’amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants.

## **Chef de chantier en voirie et réseaux divers**

---

### **Arrêté du 24 juillet 2025 portant création du titre professionnel de chef de chantier en voirie et réseaux divers.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 1er août 2025, texte n°12 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

Cet arrêté enregistre pour 5 ans au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) le titre professionnel de chef de chantier en voirie et réseaux divers à compter du 21 octobre 2025. L’annexe de ce texte rappelle la réglementation en ce qui concerne les interventions :

- à proximité des réseaux (attestation d’intervention à proximité des réseaux niveau encadrant) ;
- à proximité des réseaux électriques sous tension (formation et habilitation des salariés pour les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage) ;
- sur des matériaux ou produits contenant de l’amiante ;
- nécessitant la conduite d’un engin de chantier ;
- en milieu confiné.

## **Conducteur de travaux en voirie et réseau divers**

---

### **Arrêté du 24 juillet 2025 portant création du titre professionnel de conducteur de travaux en voirie et réseaux divers.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 1er août 2025, texte n°13 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

Cet arrêté enregistre pour 5 ans au RNCP le titre professionnel de conducteur de travaux en voirie et réseaux divers à compter du 21 octobre 2025. L’annexe de ce texte rappelle la réglementation en ce qui concerne les interventions :

- à proximité des réseaux (attestation d’intervention à proximité des réseaux niveau concepteur) ;
- à proximité des réseaux électriques sous tension (formation et habilitation des salariés pour les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage) ;
- sur des matériaux ou produits contenant de l’amiante ;
- nécessitant la conduite d’un engin de chantier ;
- en milieu confiné.

## Fonction publique

### Décret n°2025-694 du 23 juillet 2025 portant diverses dispositions applicables aux personnels ouvriers de l'Etat en matière de congés.

*Ministère chargé de la Fonction publique, Journal officiel du 25 juillet 2025, texte n°31 (www.legifrance.gouv.fr – 14 p.).*

Ce texte précise les dispositions applicables aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat concernant les congés et encadre les modalités relatives :

- aux médecins agréés et aux commissions médicales ;
- aux congés pour raison de santé (congé de maladie, congé de longue maladie et congé de longue durée) ;
- au temps partiel thérapeutique ;
- aux accidents du travail et maladies professionnelles ;
- aux congés de maternité.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

## Formation professionnelle

### Arrêté du 23 juin 2025 portant création de l'option « arboriste grimpeur » du certificat de spécialisation agricole et fixant ses conditions de délivrance.

*Ministère chargé de l'Agriculture, Journal officiel du 2 juillet 2025, texte n°19 (www.legifrance.gouv.fr – 13 p.).*

Les candidats ayant suivi l'intégralité de la formation, conformément au référentiel du diplôme du certificat de spécialisation option « arboriste grimpeur », peuvent obtenir une attestation reconnue comme équivalente au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).

Ces dispositions sont prises en application de l'arrêté du 16 juillet 2024, qui encadre les conditions dans lesquelles les établissements d'enseignement agricole sont autorisés à délivrer cette attestation.

Les dispositions de cet arrêté s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Handicap

### Avis du Comité économique et social européen relatif à l'avenir de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées après 2025.

*Comité économique et social européen, Journal officiel de l'Union européenne du 20 août 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 6 p.).*

Dans cet avis, le Comité économique et social européen (CESE) propose diverses actions en lien avec les droits des personnes en situation de handicap. En particulier, il recommande des mesures :

- en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;
- d'accès à la formation ou à l'apprentissage ;
- de prévention des risques de discrimination.

### Décret n°2025-844 du 25 août 2025 relatif aux droits et aux parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail.

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 27 août 2025, texte n°4 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).*

Ce décret modifie certains articles du Code de l'action sociale et des familles concernant l'activité professionnelle des travailleurs handicapés.

En particulier, les périodes de mises en situation en milieu professionnel prévues au bénéfice des personnes handicapées, dans les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), peuvent désormais être prescrites par :

- les organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées (article L. 5214-3-1 du Code du travail) ;
- l'organisme de placement et d'accompagnement des demandeurs d'emploi (France Travail) (article L. 5312-1 du Code du travail) ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (article L. 5314-1 du Code du travail).

Par ailleurs, ce texte précise que sont considérées comme des périodes d'accueil pour la détermination de la durée des congés, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat d'accompagnement par le travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

Enfin, ce décret modifie l'article R. 344-7-1 du Code de l'action sociale et des familles en ce qui concerne l'instance chargée, dans les ESAT, d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

---

**Décret n°2025-845 du 25 août 2025 relatif aux établissements et services d'accompagnement par le travail et au contrat d'accompagnement par le travail conclu avec les travailleurs admis au sein de ces établissements ou services.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 27 août 2025, texte n°5 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 8 p.).*

Ce décret modifie certains articles du Code de l'action sociale et des familles concernant l'activité professionnelle des travailleurs handicapés en ce qui concerne notamment :

Le parcours renforcé en emploi

Lorsqu'une personne handicapée sort d'un ESAT vers le milieu ordinaire de travail, cette sortie s'effectue dans le cadre d'un parcours renforcé en emploi (article L. 344-2-5 du Code de l'action sociale et des familles). Ce décret précise que ce parcours renforcé en emploi doit être préparé et formalisé par l'ESAT, en lien avec l'employeur. Il est rédigé dans un langage accessible au travailleur handicapé auquel il est transmis au plus tard un mois après la signature du contrat de travail.

Il présente notamment les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les modalités d'encadrement hiérarchique et technique de l'activité professionnelle du travailleur. La présentation de ce parcours renforcé en emploi donne lieu à un entretien avec le travailleur sur son site d'activité et en présence de l'employeur ou de son représentant.

Le contrat d'accompagnement par le travail (article D. 311-0-1 du Code de l'action sociale et des familles) est conclu pour une durée initiale d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction. Par dérogation, il peut être conclu pour une durée initiale inférieure à un an, notamment lorsqu'il a pour objet de permettre à son titulaire :

- de remplacer un travailleur handicapé temporairement absent pour cause de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident, ou pour suivre une formation ;
- d'occuper une place partiellement libérée par un travailleur handicapé en temps partagé entre les milieux protégé et ordinaire de travail ;
- de pourvoir la place d'un travailleur qui a quitté l'établissement ou le service pour occuper un emploi dans le cadre d'un contrat de travail.

Un modèle de contrat d'accompagnement par le travail est défini à l'annexe 3-9 de ce texte.

## Mines et carrières

### **Décret n°2025-727 du 29 juillet 2025 relatif à l'organisation de la prévention des risques professionnels dans les mines et les carrières.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 31 juillet 2025, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux mines, aux carrières et à leurs dépendances. Elles peuvent néanmoins être adaptées ou complétées en ce qui concerne l'organisation de la prévention des risques professionnels (article L. 4111-4 du Code du travail).

À ce titre, ce texte prévoit :

- l'obligation pour l'employeur de mettre en place, après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, une ou plusieurs structures fonctionnelles dans toute exploitation ou ensemble d'exploitations de mines et carrières, afin de le conseiller en matière de sécurité et de santé au travail ;
- les conditions dans lesquelles l'employeur affecte à cette structure un salarié disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels (conformément à l'article L. 4644-1 du Code du travail) ;
- la possibilité pour l'employeur, dans les carrières, de recourir soit à une structure fonctionnelle soit, après avis du CSE s'il existe, à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) exerçant en carrières.

La structure fonctionnelle ou l'IPRP participent à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ils ont pour mission de conseiller l'employeur, notamment en ce qui concerne :

- la conception, la modification et l'aménagement des lieux de travail ;
- les dispositifs de sécurité ;
- les programmes de vérification des équipements de travail et des lieux de travail ;
- l'élaboration des mesures à mettre en œuvre en cas d'accident.

Ces conseils doivent être consignés sous une forme qui en permet la consultation pendant au moins 10 ans.

Les structures ou intervenants contribuent également à l'évaluation des risques professionnels, la mise en œuvre des mesures de prévention, l'information et la formation des travailleurs en matière de sécurité, ainsi qu'à l'analyse des accidents du travail.

L'employeur doit tenir un registre des interventions effectuées par l'IPRP exerçant en carrières. Ce registre peut être consulté par les agents de contrôle de l'inspection du travail ; les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (Carsat) ; les services de prévention et de santé au travail (SPST) et le CSE.

Ce texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### **Décret n°2025-729 du 29 juillet 2025 relatif à l'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 31 juillet 2025, texte n°22 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

Ce décret encadre l'enregistrement des IPRP exerçant en carrières auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), conformément aux articles D. 4644-6 et suivants du Code du travail.

Ainsi, pour être enregistré en tant qu'IPRP exerçant en carrières, le candidat doit remplir les conditions fixées à l'article 3 de ce texte, notamment :

- être titulaire d'un diplôme dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans la prévention des risques professionnels ;
- détenir un certificat d'aptitude à la prévention des risques professionnels en carrières ;
- justifier d'au moins 30 interventions sur site au cours des deux années précédant une demande de renouvellement de l'enregistrement.

- Le dossier de demande d'enregistrement est adressé à la Dreets. L'IPRP doit également adresser un rapport permettant d'évaluer son activité, au cours de l'année civile précédente, auprès des employeurs.

Pour les mines et carrières comportant des installations souterraines accessibles aux travailleurs, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal). Les interventions réalisées sur ces installations donnent lieu à un rapport adressé aux Dreal concernées.

Ce texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

---

### **Arrêté du 29 juillet 2025 précisant les modalités de formation et d'exercice des missions des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières et abrogeant divers arrêtés relatifs à l'organisation de la prévention en matière de sécurité et de santé dans les mines et carrières.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 31 juillet 2025, texte n°35 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 6 p.).*

#### Formation des IPRP exerçant en carrière et délivrance du certificat d'aptitude

L'IPRP doit être titulaire d'un certificat d'aptitude à la prévention des risques professionnels en carrières, délivré à l'issue d'une formation dispensée par un organisme certifié. Cet arrêté détermine les modalités de la formation ainsi que les conditions de délivrance du certificat.

La formation a pour objet d'apporter aux candidats les bases techniques et réglementaires nécessaires à l'exercice des missions d'IPRP. En cas de réussite aux épreuves, l'organisme de formation délivre le certificat d'aptitude au plus tard un mois après la date du contrôle des compétences. La durée de validité du certificat est de 5 ans, à compter de sa date de notification par l'organisme de formation.

#### Rapport d'activité des IPRP exerçant en carrières

Le rapport permettant d'évaluer l'activité de l'intervenant doit comporter les informations listées à l'annexe 1 de l'arrêté, à savoir :

- les informations générales sur son activité (exemples : nombre de visites effectuées ; nombre total d'heures d'intervention, d'actions de formation et de sensibilisation effectuées ; nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail, d'accidents du travail mortels, etc.) ;
- les informations spécifiques relatives à chaque carrière suivie (exemples : nom et adresse du site ; effectif total, etc.).

Lorsque l'IPRP intervient sur des installations souterraines accessibles aux travailleurs ou dans leurs dépendances, un rapport doit être transmis aux Dreal concernées. Ce rapport doit contenir les éléments figurant à l'annexe 2, à savoir :

- les informations générales sur l'activité de l'IPRP ;
  - les informations spécifiques relatives à chaque carrière souterraine suivie par l'IPRP.
- Ce texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## **Personnel de santé**

---

### **Avis du Comité européen des régions – Personnel de santé : enjeux et solutions à l'échelon régional.**

*Comité européen des régions, Journal officiel de l'Union européenne du 16 juillet 2025 ([www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu) – 6 p.).*

Dans cet avis, le Comité européen des régions (défini page 11) recommande notamment :

- de garantir des environnements de travail sûrs et sains pour les professionnels de santé, quel que soit leur statut ou leur secteur d'activité ;
- de prévenir et d'éliminer toutes formes de menaces et de violences auxquelles les personnels soignants peuvent être exposés ;
- d'améliorer la protection des personnels de santé dans les contextes à risque.

## Personnes détenues

### Décret n°2025-600 du 30 juin 2025 relatif aux droits sociaux des personnes détenues et décret n°2025-601 du 30 juin 2025 relatif aux droits sociaux des personnes détenues.

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 1<sup>er</sup> juillet 2025, texte n°10 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.) ; Ministère chargé de l'Economie, Journal officiel du 1<sup>er</sup> juillet 2025, texte n°20 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

La réforme du travail pénitentiaire, initiée par la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, vise à rapprocher le statut des personnes détenues de celui des travailleurs de droit commun. Dans ce cadre, le Gouvernement a adopté l'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022, qui a introduit de nouveaux droits sociaux aux personnes incarcérées exerçant une activité professionnelle, en créant notamment le contrat d'emploi pénitentiaire.

Depuis, en application de cette ordonnance, plusieurs décrets ont été publiés, notamment sur la médecine du travail et l'inspection du travail en détention, ainsi que sur l'assurance chômage à la sortie de prison.

Les deux décrets du 30 juin 2025 (n°2025-600 et n°2025-601) parachèvent cette réforme en intégrant ces nouveaux droits sociaux dans le champ du droit de la sécurité sociale.

Tout d'abord, dans un souci de cohérence avec les autres législations, le « contrat d'emploi pénitentiaire », créé par l'ordonnance précitée, remplace définitivement le « travail pénal » qui figurait encore dans le Code de la sécurité sociale. Cette évolution terminologique aligne le statut des détenus qui travaillent sur celui des salariés relevant du droit du travail commun. Par analogie, les droits sociaux des détenus qui travaillent évoluent également en ce sens.

Le premier décret (n°2025-600) s'attache principalement à préciser les conditions dans lesquelles sont pris en charge les accidents du travail ou maladies professionnelles auxquels peuvent être confrontées les personnes détenues. Il définit notamment :

- l'organisme de sécurité sociale compétent pour verser les prestations, remettre la feuille d'accident si la victime a été libérée ou bénéficie d'un aménagement de peine avant la guérison ou la consolidation de la blessure et fixer la date de guérison ou de consolidation de la blessure ;
- les modalités du suivi médical ;
- le rôle du médecin de l'unité sanitaire de l'établissement.

Le second décret (n°2025-601) fixe :

- les modalités de calculs des cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et accident du travail et maladies professionnelles des personnes détenues travaillant dans le cadre d'un contrat d'emploi pénitentiaire ;
- les modalités de versement des indemnités journalières aux personnes détenues confrontées à des difficultés médicales liées à leur grossesse : lorsqu'une personne détenue est dans l'incapacité physique, en raison de difficultés médicales liées à la grossesse, de commencer ou de poursuivre soit une activité de travail en détention (dans le cadre d'un contrat d'emploi pénitentiaire) soit un stage de formation professionnelle, elle peut bénéficier d'une indemnité journalière. Cette indemnité est versée à compter du 4<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail (article R. 382-136 du Code de la sécurité sociale) ;
- les modalités de versement de la pension d'invalidité dans l'objectif de les maintenir pendant la détention ;
- les modalités de rachats de trimestres de cotisation vieillesse pour les personnes ayant travaillé en détention avant 1977.

Ces décrets favorisent ainsi les droits à la protection sociale des personnes qui travaillent en détention.

## Technicien en systèmes de sûreté

### Arrêté du 31 juillet 2025 relatif au titre professionnel de technicien en systèmes de sûreté.

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

Cet arrêté révisé le titre professionnel de technicien en systèmes de sûreté. Il est enregistré dans le RNCP sous le même intitulé pour 5 ans à compter du 28 décembre 2025. Il est notamment rappelé :

- qu'une habilitation électrique délivrée par l'employeur correspondant au champ d'intervention et au domaine des installations de sûreté électronique est requise ;
- qu'il convient de respecter les dispositions du Code du travail concernant les travaux en hauteur et en particulier les articles R. 4323-58 à R. 4323-68 relatifs à la prévention des risques liés aux chutes de hauteur et R. 4323-69 à R. 4323-88 relatifs au montage, démontage et à l'utilisation des échafaudages, échelles, escabeaux et marchepieds.

## Organisation du travail

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### Harcèlement

### Délibération n°2025/CA/12 du 26 juin 2025 modifiant le règlement général des aides financières du Centre national du cinéma et de l'image animée et relative à l'extension de l'obligation de formation pour lutter contre les violences et le harcèlement à caractère sexiste et sexuel aux équipes de tournage d'œuvres audiovisuelles de fiction.

*Ministère chargé de la Culture, Journal officiel du 13 juillet 2025, texte n°44 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

Cette délibération vise à renforcer les obligations de formation en matière de violences et de harcèlement à caractère sexiste et sexuel dans le secteur de la production audiovisuelle. L'attribution de certaines aides financières lorsque le tournage d'une œuvre audiovisuelle de fiction est majoritairement réalisé en France est subordonnée au suivi, par les équipes de tournage, d'une formation destinée à prévenir les violences et le harcèlement à caractère sexiste et sexuel.

## SECOURISME

### Formation aux premiers secours

### Arrêté du 21 juillet 2025 modifiant divers arrêtés relatifs aux filières de sécurité civile.

*Ministère chargé de l'Intérieur, Journal officiel du 10 août 2025, texte n°5 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).*

Ce texte modifie notamment l'arrêté du 15 juin 2024 relatif à la filière citoyenne de sécurité civile dans le domaine de la formation aux premiers secours.

Pour rappel, cet arrêté a réorganisé le dispositif de formation de base aux premiers secours destiné aux citoyens, qui prend l'appellation de filière citoyenne de sécurité civile. Cette filière comprend deux

dispositifs de formation différents qui sont la sensibilisation aux gestes qui sauvent (GQS) et la formation initiale et continue premiers secours citoyen (PSC).

L'arrêté du 21 juillet 2025 modifie les annexes de cet arrêté en ce qui concerne en particulier :

- les compétences attendues pour la sensibilisation aux gestes qui sauvent ;
- la qualification des formateurs.

## Risques biologiques et chimiques

### RISQUE BIOLOGIQUE

#### Déchets d'activités de soins

**Note d'information n° DGOS/RI2/DGS/EA1/2025/58 du 2 juillet 2025 visant à informer les établissements de santé de la publication du guide sur l'élimination des déchets d'activités de soins, « Tome 1 : Les déchets d'activités de soins à risques infectieux ».**

*Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel santé du 11 juillet 2025, 154 p.*

Cette note d'information présente les modifications du tome 1 du guide national relatif à l'élimination des déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) et comprend les deux annexes suivantes :

- le guide « déchets d'activités de soins : comment les éliminer, tome 1 : déchets d'activités de soins à risques infectieux, mai 2025 » (téléchargeable sur le site internet du ministère chargé de la santé) ;
- une plaquette d'information sur les DASRI (juin 2025).

### RISQUE CHIMIQUE

#### Amiante

**Arrêté du 3 juin 2025 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses.**

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 2 juillet 2025, texte n°8 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 14 p.).*

L'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2019 fixe les modalités de réalisation des analyses des matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante et différencie les essais à mettre en œuvre, selon qu'il s'agit d'amiante délibérément ajoutée ou naturellement présente dans des matériaux bruts ou produits manufacturés.

Ce texte modifie cet arrêté et actualise le cadre réglementaire encadrant les analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante. Il remplace les annexes de l'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2019 en y intégrant de nouvelles exigences, en ce qui concerne notamment :

- l'identification de fibres d'amiante dans un échantillon prélevé sur un matériau ou produit susceptible d'en contenir reposant sur la caractérisation de fibres asbestiformes d'une part et sur l'identification de leur nature amiantifère d'autre part ;
- les critères permettant de caractériser la nature asbestiforme des fibres ;
- les modalités d'examens à la réception de l'échantillon et les vérifications préalables en vue de la détection et de l'identification d'amiante (délibérément ajouté dans les matériaux et produits manufacturés ; naturellement présent dans les matériaux bruts) ainsi que les modalités prévues en cas de difficultés d'interprétation (annexe 1) ;
- la validation des méthodes d'analyse, y compris les exigences de performance, seuils de détection, reproductibilité (annexe 2) ;
- le contenu du rapport d'essai rédigé par le laboratoire accrédité (annexe 3) ;
- les compétences requises du personnel des laboratoires accrédités (annexe 4).

## Biocides

**Décision d'exécution (UE) 2025/1262 de la Commission du 27 juin 2025 relative à la non-approbation de certaines substances actives pour une utilisation dans des produits biocides, conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 1<sup>er</sup> juillet 2025 (www.eur-lex.europa.eu – 3 p.).*

Les substances actives suivantes ne sont pas approuvées pour les types de produits précisés :

- pyrithione de zinc (types de produits 2 et 10) ;
- produits de la réaction de 5,5-diméthylhydantoïne et de 5-éthyl-5-méthylhydantoïne avec du brome et du chlore (DCDMH) (type de produits 11) ;
- produits de la réaction de 5,5-diméthylhydantoïne et de 5-éthyl-5-méthylhydantoïne avec du chlore (DCEMH) (type de produits 11) ;
- 1,2-benzisothiazole-3(2H)-one (BIT) (type de produits 2) ;
- dioxyde de chlore (type de produits 12).

**Règlement d'exécution (UE) 2025/1282 de la Commission du 2 juillet 2025 approuvant le chlorhydrate de 2-méthyl-2,3-dihydro-1,2-thiazol-3-one en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 6 conformément au règlement (UE) n°528/2012 du Parlement européen et du Conseil.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 2 juillet 2025 (www.eur-lex.europa – 4 p.).*

Ce règlement approuve, jusqu'au 31 juillet 2035, l'utilisation du chlorhydrate de 2-méthyl-2,3-dihydro-1,2-thiazol-3-one en tant que substance active destinée à être utilisée dans les produits biocides relevant du type de produits 6, sous réserve du respect de certaines conditions.

## REACH

**Règlement (UE) 2025/1731 de la Commission du 8 août 2025 modifiant le règlement (CE) n°1907/2006 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les substances cancérigènes, mutagènes sur les cellules germinales ou toxiques pour la reproduction faisant l'objet de restrictions.**

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 11 août 2025 (www.eur-lex.europa – 4 p.).*

Ce texte modifie l'annexe XVII du règlement (CE) n°1907/2006 qui concerne les restrictions applicables à la fabrication, la mise sur le marché et l'utilisation de certaines substances et préparations dangereuses. Cette annexe est modifiée en tenant compte de la nouvelle classification de substances CMR. Les substances nouvellement classées comme CMR de catégorie 1B y sont intégrées.

# Risques mécaniques et physiques

## BTP

### Produits de construction

Règlement délégué (UE) 2025/695 de la commission du 9 avril 2025 complétant le règlement (UE) n°305/2011 du Parlement européen et du Conseil par l'établissement de niveaux seuils et de classes de performance pour les dispositifs d'ancrage et les systèmes d'ancrage avec crochet de sécurité fixés à demeure.

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 22 juillet 2025 (www.eur-lex.europa – 4 p.).*

Ce texte établit des règles applicables aux dispositifs d'ancrage et aux systèmes d'ancrage avec crochet de sécurité fixés à demeure relevant de la norme européenne de produit EN 17235 :2024. Il précise :

- les niveaux seuils et les classes de performance pour ces dispositifs et crochets ;
- les caractéristiques essentielles de ces produits que le fabricant est tenu de préciser dans la déclaration des performances.

## RISQUE MÉCANIQUE

### Machines / équipements de travail

Décision d'exécution (UE) 2025/1740 de la Commission du 13 août 2025 modifiant la décision (UE) 2023/1586 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux élévateurs, aux véhicules des services de secours et de lutte contre l'incendie, aux équipements d'application pour produits de revêtement, aux appareils de levage à charge suspendue, aux ascenseurs de chantier, au matériel au sol pour aéronefs, aux installations d'alimentation et de circulation de produits de revêtement liquide, aux portes motorisées, au matériel de jardinage, aux machines pour les produits alimentaires et au matériel de soudage.

*Commission européenne, Journal officiel de l'Union européenne du 14 août 2025 (www.eur-lex.europa – 5 p.).*

Cette décision modifie l'annexe I de la décision (UE) 2023/1586 qui contient les références des normes harmonisées conférant une présomption de conformité avec la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil relative aux machines. Les normes harmonisées sont désormais centralisées dans cette annexe.

## RISQUE PHYSIQUE

### Rayonnements ionisants

#### Arrêté du 5 août 2025 désignant l'organisme autorisé à réaliser la surveillance dosimétrique individuelle des équipages d'aéronefs civils.

*Ministère chargé du Travail, Journal officiel du 9 août 2025, texte n°11 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).*

Cet arrêté désigne l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) en tant qu'organisme autorisé à réaliser la surveillance dosimétrique individuelle de l'exposition externe aux rayonnements cosmiques par modélisation numérique des équipages d'aéronefs civils.

Par ailleurs, il modifie l'arrêté du 23 juin 2023 relatif aux modalités d'enregistrement et d'accès au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants « SISERI ». Il remplace, dans cet arrêté, l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) par l'ASNR et charge cette autorité :

- d'assurer la gestion du système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants ;
- d'organiser les accès aux personnes autorisées ;
- d'alerter, sans délai, de tout résultat issu de la surveillance dosimétrique individuelle d'un travailleur exposé dépassant l'une des valeurs limites de dose fixées à l'article R. 4451-6 du Code du travail (valeurs limites d'exposition) ou selon le cas, une des valeurs limites de dose fixées aux articles R. 4451-8 (valeurs limites d'exposition pour les jeunes d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans) ou R. 4451-9 du Code du travail (valeurs limites d'exposition en situation d'urgence radiologique).

Il modifie les définitions des notions suivantes :

- organisme accrédité : organisme ayant obtenu une accréditation afin de pouvoir transférer directement à SISERI, les résultats de la surveillance dosimétrique individuelle des travailleurs exposés ;
- surveillance dosimétrique individuelle : surveillance individuelle et nominative des doses reçues par les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants au sens de l'article R. 4451-64 ;
- surveillance radiologique : surveillance préventive de tout travailleur pouvant être exposé aux rayonnements ionisants sur un lieu de travail comprenant le dispositif de prévention et d'alerte mentionné au I de l'article R. 4451-33-1 du Code du travail et le dispositif mentionné au II de l'article R. 4451-32 du Code du travail.

### Vagues de chaleur

#### Instruction n° DGT/CT3/2025/84 du 5 juin 2025 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2025.

*Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel du ministère chargé du Travail n° 2025/84 du 3 juillet 2025, 10 p.*

Cette instruction organise l'activité de l'inspection du travail en période de veille saisonnière et répertorie les ressources utiles à disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur. Elle s'inscrit dans la continuité des évolutions réglementaires prévues par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Ce décret a introduit, dans le Code du travail, un chapitre intitulé « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense » (articles R. 4463-1 à R. 4463-8 du Code du travail). Ces risques doivent désormais être évalués sur la base du dispositif de vigilance proposé par Météo France. Lorsque l'employeur identifie un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs lié à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, il doit définir des mesures de prévention en se fondant sur un ensemble d'éléments prévus à l'article R. 4463-3 du Code du travail. A ce titre, il doit par exemple envisager : la mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ; la modification de l'aménagement des lieux et postes de travail ; l'adaptation de l'organisation du travail, etc.

**A noter :** Les nouvelles mesures de prévention à mettre en place en cas de fortes chaleurs suite à la publication de ce décret sont détaillées dans le Bulletin d'Actualité juridique n°6 de juin 2025.

L'instruction rappelle l'obligation de protéger les travailleurs contre les effets des conditions climatiques, notamment lorsque leur activité s'exerce à l'extérieur. A ce titre, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent mobiliser les dispositions relatives à l'aménagement des postes de travail (article R. 4225-1 du Code du travail).

Les risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense doivent être pris en compte dans :

- le plan de prévention pour les travaux réalisés par une entreprise extérieure (article R. 4512-6 du Code du travail) ;
- le plan général de coordination (L. 4532-8 du Code du travail) et le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (article L. 4532-9 du Code du travail) lors des opérations de bâtiment et de génie civil.

Par ailleurs, les mesures de prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense sont applicables à certains travailleurs indépendants, notamment ceux intervenant dans les chantiers forestiers et sylvicoles.

L'instruction rappelle l'interdiction d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (article D. 4153-36 du Code du travail). Il n'existe aucune dérogation à cette interdiction. Lorsqu'il constate le non-respect de cette interdiction, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut notifier une décision de retrait immédiat du jeune affecté aux travaux interdits (article L. 4733-2 du Code du travail).

Les agents de l'inspection du travail sont mobilisés pour organiser des contrôles d'entreprises ciblés sur les secteurs d'activités les plus concernés par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, notamment l'agriculture, le bâtiment et les travaux publics.

Le non-respect de ces dispositions peut donner lieu à diverses sanctions (mise en demeure préalable au procès-verbal ; transmission d'un rapport en vue de la notification d'une mise en demeure ; sanction administrative, etc.).

L'instruction précise le processus de remontée d'informations des signalements d'accidents du travail graves ou mortels et liste les critères permettant d'identifier un lien probable avec la chaleur, comme par exemple :

- la réalisation de travaux physiques (manutention manuelle, travaux du BTP, travaux agricoles) ;
- la durée du travail le jour de l'accident et des jours le précédant ;
- l'exposition à la chaleur, en intérieur comme en extérieur ;
- l'absence ou l'insuffisance de pause dans un local rafraîchi ou à l'ombre ;
- les symptômes exprimés par la victime avant la survenue de l'accident.

## RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

### Permis de conduire

#### **Arrêté du 16 juillet 2025 modifiant l'arrêté du 26 août 2016 relatif à l'examen psychotechnique prévu dans le cadre du contrôle médical de l'aptitude à la conduite.**

*Ministère chargé de l'Intérieur, Journal officiel du 30 juillet 2025, texte n°12 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 2 p.).*

Les conducteurs faisant l'objet d'une annulation ou suspension du permis de conduire doivent, pour être admis à se présenter aux épreuves exigées pour la délivrance d'un nouveau permis (ou solliciter la restitution de leur permis suspendu), produire un avis médical d'un médecin agréé, attestant qu'ils ne sont atteints d'aucune affection médicale incompatible avec la délivrance du permis de conduire ou sa restitution. Cet avis médical ne peut être émis qu'après une évaluation psychotechnique du conducteur, réalisé par un psychologue (articles L. 224-14 et R. 224-21 du Code de la route).

Cet arrêté modifie l'arrêté du 26 août 2016 et simplifie les démarches des structures habilitées à organiser les examens psychotechniques exigées dans le cadre du contrôle médical de l'aptitude à la conduite.

## Transport de matières dangereuses

**Arrêté du 19 juin 2025 portant homologation de la décision n°2025-DC-011 de l’Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection du 28 mars 2025 relative aux régimes d’autorisation et de déclaration des opérations de transport de substances radioactives sur le territoire national.**

*Ministère chargé de l’Economie, Journal officiel du 17 juillet 2025, texte n°21 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 11 p.).*

L’Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR) a adopté le 28 mars 2025 la décision n°2025-DC-011 pour introduire un régime d’autorisation pour les activités de transport des sources les plus radioactives, au vu des enjeux qu’elles présentent en matière de sécurité.

Cet arrêté homologue la décision de l’ASNR. Le transport de substances radioactives est soumis à des règles fixées dans la réglementation relative au transport de matières dangereuses, destinées notamment à assurer la protection des travailleurs. A ce titre, cette décision prévoit :

- un régime d’autorisation pour certaines opérations de transport routier sur la voie publique ;
- un régime de déclaration pour les opérations de transport de substances radioactives dont les enjeux de sécurité ne justifient pas une instruction au cas par cas par l’ASNR.

La décision n°2015-DC-0503 de l’ASNR qui soumettait à déclaration les opérations de transport est abrogée. La nouvelle obligation d’autorisation sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

# Textes officiels

## Environnement, santé publique et sécurité civile

### Sécurité civile

#### ERP/IGH

**Arrêté du 29 juillet 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 31 juillet 2025, texte n°18 ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) – 6 p.).*

Cet arrêté fixe les objectifs de sécurité applicables aux installations de traitement d'air et de ventilation situées à l'intérieur ou à l'extérieur des ERP. Il modifie certaines dispositions du Règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP du 25 juin 1980 en ce qui concerne notamment :

- les objectifs de sécurité applicables aux installations de traitement d'air et de ventilation situées à l'intérieur ou à l'extérieur des ERP ;
- les dispositions relatives aux réseaux de ventilation, circuits aérauliques, centrales de traitement d'air ainsi qu'aux filtres ou ensembles de filtration de l'air ;
- les principes de sécurité applicables aux installations de ventilation mécanique contrôlée.

# Vient de paraître

## ***PUBLICATION JURIDIQUE INRS***

---

Focus juridique – Contrôle des installations de ventilation : quelles sont les obligations de l’employeur ?

Mis en ligne le 15 juillet 2025 sur le site de l’INRS

Cette publication concerne les obligations de l’employeur en matière de renouvellement de l’air dans les locaux auxquels les travailleurs ont accès et plus précisément celles relatives au contrôle régulier des installations de ventilation. Elle apporte des précisions au travers des questions suivantes :

- Quelles sont les obligations de l’employeur concernant l’aération des locaux ?
- Que doit vérifier l’employeur lors de la mise en place des installations de ventilation ?
- Comment l’employeur peut-il assurer un suivi régulier de l’état des installations de ventilation ?
- Qui peut être désigné par l’employeur pour effectuer les contrôles réguliers des installations de ventilation ?
- A quelle fréquence ces contrôles doivent-ils être réalisés ?
- Comment l’employeur doit-il répondre à une demande de contrôle des installations de ventilation formulée par l’inspection du travail ?

## ***PUBLICATION DREETS : LE POUVOIR D’ENQUÊTE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE EN CAS D’ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP)***

---

Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités de Nouvelle-Aquitaine (DREETS Nouvelle-Aquitaine) – Guide pratique « Le pouvoir d’enquête du Comité social et économique en cas d’Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (AT/MP) » - 11 avril 2025 - 12 pages.

La DREETS Nouvelle-Aquitaine publie un guide pratique destiné aux membres du comité social et économique (CSE) retraçant la démarche globale d’enquête qui incombe à ce dernier ainsi que les moyens et pouvoirs que la réglementation attribue à cette instance pour la mener à bien.

Le guide détaille notamment :

- le **cadre juridique** permettant au CSE d'exercer son pouvoir d'enquête ;
- la **démarche d'enquête** : sources d'information pouvant être mobilisées, recueil complet et objectif des faits, méthodologie d'analyse, recours à un expert, rédaction et transmission du rapport d'enquête ;
- les **suites de l'enquête** : Le guide rappelle que les situations de danger révélées lors de l'enquête et les mesures de prévention prises pour les éviter doivent contribuer à la démarche globale de prévention de l'entreprise, et notamment à la mise à jour :
  - du document unique d'évaluation des risques (DUERP) ;
  - du PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) pour les entreprises de plus de 50 salariés et de la liste des actions de prévention pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**A noter** : Un [focus juridique](#) de l'INRS datant de janvier 2025 propose également un point complet, sous forme de 6 questions/réponses, sur les enquêtes menées par le CSE en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

## ***USAGE DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES : PRÉVENTION EN MILIEU PROFESSIONNEL***

---

Haute Autorité de Santé (HAS), publié le 4 juillet 2025, 168 pages

Le 4 juillet 2025, la HAS a publié sur son site internet des recommandations de bonne pratique relatives à la prévention en milieu professionnel des usages de substances psychoactives.

Ces recommandations visent à limiter la consommation de ces substances en milieu professionnel, ainsi qu'à identifier et prévenir les divers facteurs favorisant leur consommation.

Elles s'adressent en premier lieu aux équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail (SPST) mais concernent également les travailleurs ainsi que les employeurs.

Elles concernent à la fois les substances licites (alcool, tabac) et illicites (THC, cocaïne) ainsi que les médicaments psychotropes mais aussi, toutes les autres substances psychoactives (cannabidiol, protoxyde d'azote, etc.).

Les recommandations s'articulent autour de 3 axes : des données d'épidémiologie, des recommandations pour la prévention collective d'une part et pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention individuelle d'autre part.

Enfin, il est rappelé, dans le cadre de ces recommandations que le médecin du travail et l'infirmier de santé au travail (ou l'infirmier d'entreprise) sont soumis au secret médical. En aucun cas, ils ne peuvent transmettre d'information à l'employeur sur les éventuels usages de substances psychoactives d'un travailleur. De même, ces professionnels de santé au travail ne peuvent communiquer à l'employeur les résultats des éventuels dépistages qu'ils auraient réalisés.

Ces recommandations et leur argumentaire sont accompagnés de 4 outils « fiches synthétiques » à destination :

- des médecins généralistes, addictologues et acteurs de soins primaires ;
- des employeurs ;
- des travailleurs ;
- des SPST.

## **CONVENTION N° 192 SUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION CONTRE LES DANGERS BIOLOGIQUES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL.**

### **RECOMMANDATION N° 209 SUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION CONTRE LES DANGERS BIOLOGIQUES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL**

---

Organisation internationale du Travail (OIT) - 22 juin 2025 - 12 pages et 6 pages

L'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté, le 13 juin 2025, deux textes qui font émerger un cadre juridique international pour protéger la santé et la sécurité au travail face aux risques biologiques.

Le premier est la Convention n° 192 qui constitue le premier instrument international qui traite spécifiquement des dangers biologiques dans le milieu professionnel à l'échelle mondiale. Le deuxième texte est la Recommandation n° 209 qui complète la convention et définit des lignes directrices. Ces deux textes sont à considérer conjointement pour la définition et la mise en œuvre de dispositions de protection des travailleurs contre les dangers biologiques.

**La convention n° 192 de l'OIT** donne une définition très large des dangers biologiques. Elle précise qu'ils englobent tous les micro-organismes, cellules ou cultures cellulaires, endoparasites ou entités microbiologiques non cellulaires, y compris ceux génétiquement modifiés, et des allergènes et toxines associés, ainsi que des allergènes, toxines et agents irritants d'origine végétale ou animale, lorsque l'exposition est liée au travail, qui sont susceptibles de nuire à la santé humaine. Les dommages pour la santé humaine causés par l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail comprennent les maladies et les lésions.

L'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail s'entend d'un événement au cours duquel un travailleur entre en contact avec un danger biologique ou se trouve à proximité immédiate d'un tel danger dans le milieu de travail. Une telle exposition englobe les activités liées au travail et les situations relevant de la santé publique.

La convention, qui a vocation à couvrir les travailleurs du secteur privé ou public et de toutes les branches d'activité économique, invite les États membres de l'OIT à élaborer une politique et un cadre réglementaire de protection contre les dangers biologiques au travail. Cette politique devra notamment intégrer des dispositifs de protection, de préparation et de réponse aux accidents et situations d'urgence, et prendre en considération la santé physique et mentale des travailleurs et leur bien-être. Elle rappelle également l'importance de prendre en compte l'impact des risques climatiques et environnementaux sur l'exposition à des dangers biologiques dans l'environnement de travail.

Concernant les obligations et responsabilités des employeurs, la convention détaille les mesures de prévention et de protection contre les dangers biologiques à mettre en place en milieu de travail. Il s'agit notamment de :

- procéder régulièrement, en associant les travailleurs et leurs représentants, à une évaluation des risques que les dangers biologiques font peser sur la sécurité et la santé des travailleurs ;
- éliminer les dangers biologiques dans le milieu de travail, ou, si cela se révèle impossible, maîtriser les risques liés à ces dangers et les réduire au minimum ;
- d'assurer la fourniture, l'entretien et le remplacement d'équipements de protection individuelle adéquats et assurer une formation à leur utilisation ;
- procéder à une surveillance régulière du milieu de travail et de la santé des travailleurs appropriée au regard des risques professionnels pour assurer une détection précoce des dangers biologiques et de leurs effets potentiels ;
- surveiller les processus de travail et examiner régulièrement l'efficacité des mesures de prévention, de protection et de maîtrise ;
- prendre des mesures de précaution lorsqu'il n'existe pas d'informations suffisantes pour réaliser une évaluation des risques adéquate ;

- fournir des informations, des instructions et une formation concernant les dangers biologiques dans le milieu de travail et les mesures de prévention et de protection applicables ;
- veiller à ce que tous les travailleurs soient suffisamment formés et informés, dans un langage compréhensible, des risques liés à l'exposition à des dangers biologiques et des mesures de prévention et de protection applicables avant qu'ils entreprennent toute tâche comportant de tels risques.

Cette convention doit faire l'objet d'une ratification par les Etats pour être juridiquement contraignante.

**La Recommandation n° 209 de l'OIT** qui accompagne la convention fournit des orientations détaillées pour sa mise en œuvre.

Elle approfondit en particulier la définition des dangers biologiques et des dommages pour la santé humaine, causés par l'exposition à des dangers biologiques dans le milieu de travail :

- les maladies infectieuses, telles que la brucellose, l'hépatite virale, la maladie du virus de l'immunodéficience humaine, le tétanos, la tuberculose, la maladie du charbon et la leptospirose, y compris les effets sur la santé résultant d'une infection aiguë ou chronique, tels qu'une maladie hépatique consécutive à une hépatite virale, ainsi que les séquelles de ces maladies ;
- les maladies non infectieuses, telles que les syndromes toxiques ou inflammatoires associés à des allergènes ou à des toxines d'origine bactérienne ou fongique ;
- le décès ou toute lésion corporelle ou maladie causé par un accident du travail impliquant l'exposition à un danger biologique dans le milieu de travail.

La recommandation recense également les voies spécifiques d'exposition et de transmission, telles que la voie aérienne, qui implique que les dangers biologiques se déplacent ou sont en suspension dans l'air ; la transmission directe, qui implique qu'un organisme vivant, tel qu'un être humain ou un animal, transmet un danger biologique par contact direct ou encore la transmission indirecte, par l'intermédiaire d'un vecteur ou d'un autre transmetteur tel que de l'eau, de la nourriture, des matières organiques, des fluides corporels ou des fomites.

Le texte apporte enfin des précisions sur l'évaluation des risques et en particulier, dans les secteurs et professions visés par la Convention n°192, dans lesquels des mesures spécifiques de protection doivent être prévues car les travailleurs y font face à un risque élevé de subir des dommages reconnus causés par l'exposition à des dangers biologiques.

Ces secteurs peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- la santé ;
- la production alimentaire et le travail agricole, y compris dans les secteurs de l'élevage, du maraîchage et de la production de céréales ;
- la gestion de l'eau et des déchets ;
- les travaux de nettoyage et d'entretien ;
- le travail humanitaire ;
- le travail de laboratoire ;
- les biotechnologies et le secteur pharmaceutique ;
- les services funéraires et de pompes funèbres ;
- la construction ;
- la foresterie ;
- les transports ;
- les professions dont le rôle est essentiel au bon fonctionnement de la société et au bien-être des populations lors des situations d'urgence de santé publique, telles que déterminées sur la base d'une évaluation des risques biologiques réalisée par les autorités compétentes.

## INTERDICTION DE RECOURIR AU TRAVAIL TEMPORAIRE POUR EFFECTUER CERTAINS TRAVAUX DANGEREUX

Cour de cassation, chambre sociale, 9 juillet 2025, pourvoi n° 24-16.142

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

Un salarié d'une entreprise de travail temporaire a été mis à disposition d'une entreprise utilisatrice en qualité de soudeur-monteur, dans le cadre d'un contrat de mission justifié par un surcroît d'activité.

Ce salarié affirme avoir effectué des travaux dangereux, l'exposant à des poussières de métaux durs projetées lors d'opérations de découpe de tubes en acier. Estimant que la réalisation de ces travaux entrainait dans le champ des travaux interdits aux intérimaires, il a saisi le conseil de prud'hommes et a sollicité la requalification de son contrat de mission en contrat à durée indéterminée (CDI) avec l'entreprise utilisatrice.

La cour d'appel a relevé les éléments suivants :

- l'exécution de travaux exposant à des poussières de métaux durs figurent dans la liste des travaux interdits aux intérimaires ;
- le procédé utilisé, décrit comme une machine à rubans (moins bruyante et générant moins de poussières qu'une meuleuse) n'excluait pas pour autant une émission de poussières de métaux durs. De plus, l'entreprise utilisatrice ne produisait aucune attestation délivrée par une personne habilitée permettant de le confirmer.

Par conséquent, la cour d'appel a fait droit à la demande du salarié, a requalifié le contrat de mission en CDI et condamné l'employeur à payer diverses sommes au salarié.

L'employeur a formé un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel, soutenant qu'il appartenait au salarié de démontrer qu'il avait effectivement été affecté à des travaux dangereux au sens de la réglementation.

La Cour de cassation rappelle qu'en application des articles L. 1251-10, 2°, L. 4154-1 et D. 4154-1, 22° du Code du travail, le recours à un salarié temporaire est interdit pour l'exécution de certains travaux particulièrement dangereux, notamment ceux susceptibles d'exposer aux agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants listés à l'article D. 4154-22 du Code du travail.

Or, les travaux exposant les travailleurs aux poussières de métaux durs sont concernés par cette interdiction (article D. 4154-1, 22° du Code du travail).

**A noter :** De manière exceptionnelle, l'employeur peut être autorisé à employer des salariés titulaires d'un CDD ou des salariés temporaires pour accomplir ces travaux dangereux. La demande d'autorisation doit alors être adressée à la DREETS, accompagnée de l'avis du comité social et économique (CSE) ainsi que de l'avis du médecin du travail (article D. 4154-3 du Code du travail). En dehors de cette dérogation exceptionnelle, l'interdiction s'applique pour les travailleurs intérimaires ou titulaires d'un CDD.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle rappelle qu'en cas de litige portant sur le recours à un salarié temporaire ou titulaire d'un CDD en violation des dispositions du Code du travail, il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'a pas affecté le salarié à des travaux dangereux. A défaut, le salarié peut obtenir la requalification de son contrat en CDI.



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)